

# Meaning over Money

## Welche Gründe zu beruflichen Veränderungen führen

### Eine qualitative Studie

**Einleitung:** Die Arbeitswelt befindet sich im Wandel (Chin & Rasdi, 2014). Die zunehmende Flexibilität, die Unternehmen vorweisen müssen, um am Arbeitsmarkt bestehen zu können, führt dazu, dass ArbeitnehmerInnen in ihrem Leben mehrfach ihre Arbeitsstelle wechseln sowie anpassungsbereit sein müssen (Chin & Rasdi, 2014; Hall & Moss, 1998). Ein Konzept, das dieser Idee Rechnung trägt ist jenes der **proteischen Laufbahnorientierung (PLO)**. Diese zeichnet sich aus durch eine proaktive Suche nach einem Arbeitsplatz, der den eigenen Werten und Vorstellungen entspricht. Zentrale proteische Werte sind dabei *freedom* und *growth* (Hall, 2004).

Der Prozess von Laufbahnveränderungen wurde bisher nur einmal untersucht (Howes und Goodman-Delahunty, 2014). Eine Studie, die den Laufbahnwechsel von proteischen Personen untersucht, ist den Autorinnen hingegen nicht bekannt.

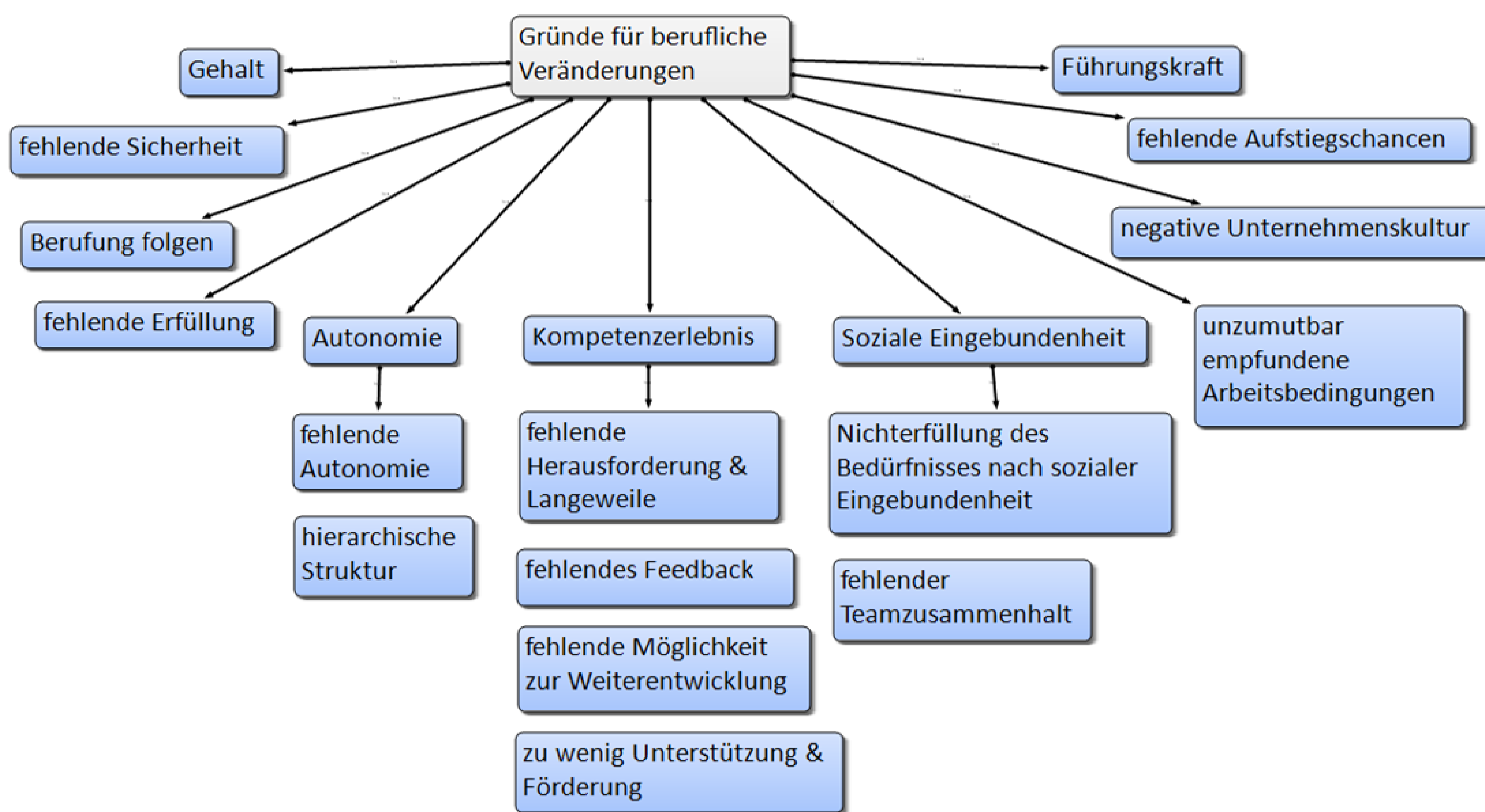
Ziel der vorliegenden Studie war es daher, qualitativ zu erforschen, welche **Motive** Personen mit PLO zu **beruflichen Veränderungen** bewegen und welche Aspekte für sie dabei in der Arbeitswelt besonders wichtig sind. Zudem wurde untersucht, welche Rolle **Bedürfnisse** (Deci & Ryan, 2000) und **Geld** bei diesen beruflichen Veränderungen inne haben.

**Stichprobe:** 15 Personen (vorwiegend AkademikerInnen) zw. 33 und 46 Jahren (8 ♂), die großteils als *Career changer* bezeichnet werden können, das heißt, ihre Laufbahnen umfassen teils drastische berufliche Veränderungen. Die Vorgabe der *Protean Career Scale* (Baruch, 2014) zeigt, dass es sich um Personen mit hoher PLO Ausprägung handelt.

**Methode:** Narrative Interviews mit Leitfaden; anschließende Auswertung mit qualitativer Inhaltsanalyse nach Mayring:

- getrennte Kodierung
- gemeinsame Diskussion
- Verbesserung, Reduktion des Kodiersystems

### Woran orientieren sich Career Changer bei beruflichen Veränderungen?



„Das war halt familiär geführt, von einem sehr cholerischen Patriarchen (...) Es hat auch nimma mit meinen Werten zusammengepasst, weil das Unternehmen sehr für Familienentertainment stand und irgendwann begann, alle hochrangigen Manager über 50 einfach rauszuhauen, weil sie zu viel Geld gekostet haben (...) sie in einem Alter zu kündigen wo du weißt, die bekommen in der Branche nie wieder einen Job.“ (Pressesprecherin, Filmdistribution)

„Es war neben der gläsernen Decke (...), dass ich nichts Neues mehr erleben kann, ich kann weder etwas positiv verändern noch erlebe ich was, (...) wo ich das Gefühl hab, das ist wert, sich noch weiter zu engagieren. Also es war irgendwas zwischen Müdigkeit und Ernüchterung, wo ich mir gedacht hab, das ist es jetzt, also ich bin da jetzt einfach durch“ (Teamleiterin, Werbeagentur)

„Dann ist irgendwie der Wunsch gewachsen, ich würd mich eigentlich gern weiterentwickeln (...)ich hab gesehen, dass ich mich nicht sukzessive weiterentwickeln kann, sondern dass das sogar rückläufig ist und hab mir das einfach angeschaut und dann hab ich eigentlich den Entschluss gefasst zu wechseln.“ (stellvertretender Leiter, Property Management)

### Wie wichtig ist Geld?

**Monetäre Aspekte** waren nur für eine Probandin Auslöser für eine berufliche Veränderung.

Das Gehalt war teilweise bei Erwägung eines Jobs oder Wahl einer Ausbildung relevant.

Geld spielte eine Rolle um

- eigenen **Lebensstandard** zu erhalten
- finanzielle **Sicherheit** (insbesondere Personen aus dem kreativen Sektor)

In Einzelfällen:

- Gehalt als **Erfolgsindikator**
- Ausdruck von **Anerkennung**

„Aber Ängste bleiben, es is klar, man bekommt kein Urlaubsgeld, man muss arbeiten gehen, damit man Kohle kriegt, auch in Krankenständen (...) aber ich nehm das alles in Kauf, weil ich könntns ma echt nimma vorstellen, einen Chef zu haben.“ (Stylist, selbstständig)

### Was ist wichtiger als Geld?

→ **Weiterentwicklung eigener Kompetenzen**

→ **Autonomie**

→ **Soziale Eingebundenheit**

→ **Sinnvolle Arbeit und gesellschaftliches Wirken**

→ **Glück und Erfüllung**

→ **Spaß**

„Es gibt die Möglichkeit, Kurse zu machen, man wird gefördert, es ist eine hohe Bereitschaft da, den neuen Mitarbeiter gut aufzubauen und ihm die Möglichkeit zu geben, sich weiterzuentwickeln“ (Immobilientreuhänder)

„Ich wollte ja Dinge verändern, ich wollte in der Gesellschaft was bewirken, (...) politisch etwas verändern (...) Geld hat mich aus der Perspektive direkt dann nie interessiert.“ (Unternehmer, Outdoor Equipment)

„Dass ich mir wichtiger war, dass ich in meinem Beruf glücklich bin und Erfüllung hab und mit den Leuten gerne arbeit, als unglaublich gut zu verdienen, weil das rechnet sich für mich nicht.“ (Kunsthandwerkerin, Manufaktur)

„Wenn du einen Job machst, der dir keinen Spaß macht, dann ist das Geld nicht für sehr lange eine Motivation. Und Geld macht nicht glücklich.“ (Unternehmer, Inneneinrichtung)

**Diskussion:** Außergewöhnliches Engagement, Leistungs- sowie Aufopferungsbereitschaft und Veränderungswille kennzeichnen die Stichprobe. Stillstand wird als unangenehm empfunden, gleichzeitig werden Auszeiten bewusst für berufliche Neuorientierung und persönliche Weiterentwicklung genutzt. Die beiden wichtigsten Orientierungspunkte bei beruflichen Entscheidungen sind **Autonomie** und **Kompetenz** (Erleben und Erweitern). Dies entspricht einerseits den von Hall (2004) postulierten zentralen proteischen Werten *freedom* und *growth*, andererseits wird auch klar, wie bedeutsam die Bedürfnisse nach Deci und Ryan (2000) in diesem Kontext sind, da auch die **soziale Eingebundenheit** als Einflussfaktor genannt wird. Da dieses Thema bisher noch wenig untersucht wurde, gewährt diese qualitative Studie erste Einblicke, bringt neue Hypothesen hervor und legt somit den Grundstein für weiterführende quantitative Forschung. Bisherige Arbeiten beschränkten sich auf akademische Stichproben, weshalb sich die Frage aufdrängt, ob die **proteische Laufbahnorientierung** in allen Bevölkerungsschichten in ähnlichem Ausmaß auftritt.

Kompetente und hochmotivierte Personen, wie sie in dieser Stichprobe vorliegen, bilden eine wertvolle Ressource für jedes Unternehmen. Ziel für die Unternehmen muss sein, diese MitarbeiterInnen langfristig an sich zu binden. Wissen über die Motive für berufliche Veränderungen mindert das Risiko, ebendiese MitarbeiterInnen zu verlieren, weil ihre Wünsche und Bedürfnisse nicht erfüllt sind.

Baruch, Y. (2014). The development and validation of a measure for protean career orientation. *The International Journal of Human Resource Management*, 25, 2702-2723. Chin, W. S., & Rasdi, R. M. (2014). Protean Career Development: Exploring the Individuals, Organizational and Job-related Factors. *Asian Social Science*, 10, 203-215. Deci, E. L., Ryan, R. M. (2000). The 'what' and 'why' of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268. Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 1-13. Hall, D. T., & Moss, J. E. (1998). The new protean career contract: Helping organizations and employees adapt. *Organizational Dynamics*, 26, 22-37. Howes, L. M., & Goodman-Delahunty, J. (2014). Life Course Research Design: Exploring Career Change Experiences of Former School Teachers and Police Officers. *Journal of Career Development*, 41, 62-84.